

Inhalt

1 Einleitung	9
<i>Sabine Hochholdinger, Jens Rowold und Niclas Schaper</i>	
1.1 Ziele	9
1.2 Aufbau des Buches	10
1.3 Dank.....	12
2 Praxis- und Forschungsrelevanz von Trainings	13
<i>Sabine Hochholdinger, Jens Rowold und Niclas Schaper</i>	
2.1 Einleitung.....	13
2.2 Praxisrelevanz.....	13
2.3 Forschung	19
2.4 Ausblick.....	26
2.5 Literatur	27
3 Ansätze zur Trainings- und Transferevaluation	30
<i>Sabine Hochholdinger, Jens Rowold und Niclas Schaper</i>	
3.1 Einleitung.....	30
3.2 Evaluationsmethoden.....	30
3.3 Modelle der Trainingsevaluation.....	36
3.4 Integration der Befunde zum Trainings- und Transferprozess.....	40
3.5 Fazit und Ausblick.....	48
3.6 Literatur	49
4 Kontinuierliches Lernen und karrierebezogene Einstellungen im Trainings- und Transferprozess	54
<i>Jens Rowold und Sabine Hochholdinger</i>	
4.1 Einleitung.....	54
4.2 Kontinuierliches Lernen	54
4.3 Literatur	63
5 Eine Feldstudie zu individuellen und organisationalen Einflüssen auf Wünsche und Erwartungen von Trainingsteilnehmern	67
<i>Jens Rowold</i>	
5.1 Einleitung.....	67
5.2 Wünsche und Erwartungen als Variablen im Trainingsprozess	67
5.3 Vorbedingungen von Wünschen und Erwartungen.....	69
5.4 Methoden	70
5.5 Ergebnisse.....	71

5.6 Diskussion	73
5.7 Implikationen für die Theorie.....	73
5.8 Einschränkungen und Hinweise für zukünftige Forschung.....	74
5.9 Literatur	74

6 Konstruktion von Leistungsbeurteilungsinstrumenten zur Transferevaluation

76

Jens Rowold und Marc Baumgartner

6.1 Hintergrund und Zielsetzung.....	76
6.2 Empirische Untersuchung.....	80
6.3 Literatur	87

7 Evaluation eines unternehmensweiten Trainings zur Kundenorientierung in Call Centern auf den vier Ebenen nach Kirkpatrick.....

90

Jens Rowold

7.1 Einleitung.....	90
7.2 Methoden.....	93
7.3 Ergebnisse.....	96
7.4 Diskussion	97
7.5 Literatur	99

8 Laufbahnbezogene Einstellungen und ihre Auswirkungen auf den Trainings- und Transferprozess: Ergebnisse einer Längsschnittstudie.....

101

Jens Rowold

8.1 Einleitung.....	101
8.2 Die Rolle von individuellen, laufbahnbezogenen Einstellungen im Trainingsprozess.....	101
8.3 Methoden.....	104
8.4 Ergebnisse.....	106
8.5 Diskussion	107
8.6 Einschränkungen und Hinweise für zukünftige Forschung.....	108
8.7 Literatur	109

9 Gestaltung eines E-Learning-basierten Störungsdiagnostetrainings für die berufliche Ausbildung.....

111

Sabine Hochholdinginger, Niclas Schaper und Karlheinz Sonntag

9.1 Einleitung.....	111
9.2 Hintergrund.....	111
9.3 Gestaltung der simulationsbasierten Lernumgebung	114
9.4 Gestaltung der Instruktionsmodule.....	117
9.5 Praktischer Einsatz	126
9.6 Ausblick.....	127
9.7 Literatur	127

10 Methoden zur Evaluation der betrieblichen E-Learning-Umgebung	
Diagnose-KIT	131
<i>Sabine Hochholdinger und Niclas Schaper</i>	
10.1 Einleitung.....	131
10.2 Formative Evaluation	131
10.3 Lern- und Transferwirksamkeit	134
10.4 Resümee und Ausblick	143
10.5 Literatur	144
11 Ergebnisse der Evaluation betrieblicher E-Learning-Module	146
<i>Sabine Hochholdinger, Niclas Schaper und Karlheinz Sonntag</i>	
11.1 Einleitung.....	146
11.2 Stichproben.....	146
11.3 Ergebnisse der formativen Evaluation.....	148
11.4 Ergebnisse zur Lern- und Transferwirksamkeit	152
11.5 Diskussion	161
11.6 Literatur	163
12 Personale und organisationale Bedingungen von E-Learning-Akzeptanz ...	165
<i>Sabine Hochholdinger und Niclas Schaper</i>	
12.1 Einleitung.....	165
12.2 Hintergrund und Akzeptanzmodell	166
12.3 Studie 1: Lernzielorientierung und Einstellungsakzeptanz	168
12.4 Studie 2: Prädiktoren von Einstellungs- und Verhaltensakzeptanz.....	171
12.5 Studie 3: Lernkultur, E-Learning-Gestaltung und EDV-Wissen.....	174
12.6 Diskussion	180
12.7 Literatur	182
13 Perspektiven der Trainings- und Transferforschung	185
<i>Jens Rowold, Sabine Hochholdinger und Niclas Schaper</i>	
13.1 Einleitung.....	185
13.2 Geltungsbereich der Ergebnisse	185
13.3 Perspektiven für Trainingsforschung und verwandte Gebiete	187
13.4 Ausblick auf laufende Aktivitäten.....	190
13.5 Literatur	193
 Die Autorinnen und Autoren des Bandes	 196